

Конфликт обязанностей и интересов в управлении персоналом предприятия

Сергей Иванович Колесник

Ессентукский институт управления, бизнеса и права, Россия
357600, Ставропольский край, г. Ессентуки, ул. Ермолова, 2
доцент
E-mail: vngprof@mail.ru

Аннотация. Конфликт исследуется как организационно-управленческий, то есть между членами управляющей организации, руководителями и исполнителями; образующимися в их составе первичными группами; между различными подразделениями в данной системе управления по поводу целей, методов и средств управленческой и организационной деятельности, а также ее результатов и социальных последствий.

УДК 316

Ключевые слова: молодежь, ценности, противоречия, личность.

Социальное развитие предстает с двух сторон: со стороны социальных конвенций и со стороны социальных конфликтов. Этот подход традиционно определяется в управленческой науке как конфликтно-конвенциальная теория социального развития. Процесс реализации прогностической функции социологии, живое сознание и поведение – гораздо более богатые по содержанию специфические состояния общественной жизни, в которых переплетаются как научные знания, суждения и умозаключения, так и стихийное, продиктованное практическим опытом, непосредственное восприятие действительности и соответствующее ему действие. Иначе говоря, живое, практическое сознание и поведение – это реально функционирующая общественная жизнь во всем сложном переплетении как закономерных связей и отношений, так и случайных, единичных, а иногда и противоположных социальному прогрессу взглядов, идей и представлений. Ценности занимают одно из главных мест среди исследований управленческих феноменов, так как они выступают в качестве стандартов оценок и критериев выбора в тех случаях, когда индивид имеет дело с какой-либо альтернативой. Ценности, разделяемые человеком, определяют его внутреннюю позицию, исходя из которой, человек берет на себя обязательства, что-то требует, переживает свою готовность к действию. Ценности являются конечными основаниями выбора конкретного действия или, наоборот, бездействия.

Конфликт – прогнозируемое явление, подверженное регулированию. Это объяснимо самой природой возникновения конфликтных столкновений, формами взаимодействия участвующих в них сторон, заинтересованностью в исходе и последствиях противоборства. Задача менеджера заключается не в том, чтобы непременно воспрепятствовать возникновению конфликтной ситуации и перерастанию ее в конфликт, а в том, чтобы контролировать этот процесс, направляя его в желательное русло.

Ценность представляет собой один из основных механизмов взаимодействия личности и общества, личности и культуры. Это положение является центральным для гуманистически-аксиологического подхода к культуре, согласно которому культура понимается как мир воплощенных ценностей.

В рамках этого подхода адекватно решается вопрос о соотношении ценностей и целей. Ценность в первую очередь является тем, что дает идеальной, реально еще не осуществленной, цели силу воздействия на способ и характер человеческой деятельности, побудительную силу. Таким образом, ценности, ценностное сознание лежит в основе целеполагания. Цели могут воздействовать на человеческую деятельность не реально-каузально, а как идеальные ценности, реализацию которых человек считает своей насущной потребностью или долгом.

Представление о собственном будущем связано с ценностями, которые, будучи по своей природе социально-историческими, являются средством приобщения индивида к роду, к родовым человеческим способностям, тем самым, позволяя преодолевать конечность, временность человеческого существования. Ценности, в свою очередь, тесно связаны с

представлением о смысле жизни, которое является одновременно и основанием развития личности, и его результатом.

Уровень личности – это уровень ценностно-смысловой детерминации, уровень существования в мире смыслов и ценностей. Как указывают Б.В. Зейгарник и Б.С. Братусь, для личности основной плоскостью движения является нравственно-ценностная. Существование в мире смыслов есть существование на собственно личностном уровне. Область смыслов и ценностей есть та область, в которой и происходит взаимодействие личности и общества.

Выделим основные факторы, которые оказывают влияние на эффективность управления.

По продолжительности влияния выделяют факторы, влияние которых сказывается на протяжении длительного времени (технический уровень производства, стиль управления и др.) и которые действуют непродолжительное время (прогулы, простои, нарушения трудовой дисциплины и т.п.).

По характеру влияния различают факторы интенсивные и экстенсивные. Первые обеспечивают повышение эффективности менеджмента за счет мобилизации внутренних ресурсов, совершенствование организации труда управленческих работников и улучшение его условий, подготовка кадров управления. Вторые предусматривают привлечение дополнительных ресурсов – увеличение численности управленческого персонала, расширение технического оснащения труда управленцев на качественно неизменной основе и т.д.

По содержанию различают научно-технические (уровень механизации и автоматизации труда); организационные (рациональная структура аппарата управления, расстановка кадров, трудовая дисциплина и т.д.); экономические (система материального поощрения и материальной ответственности); социально-психологические (мотивация труда, межличностные отношения) и др.

По форме влияния различают факторы прямые (квалификация персонала, состояние оборудования) и косвенные (психологический климат, групповая динамика). Первые непосредственно влияют на эффективность управленческого труда, вторые – опосредованно.

Каждый из перечисленных факторов может воздействовать на систему управления в отдельности, а также в совокупности с другими. При совместном положительном воздействии они обеспечивают существенный рост результативности менеджмента, при отрицательном – снижают её. Роль менеджеров состоит в том, чтобы планомерно воздействовать на указанные факторы. Рост эффективности должен быть объектом постоянной управленческой деятельности на всех уровнях организации. Таким образом, эффективность управления – один из основных показателей совершенствования управления, который определяется сопоставлением результатов управления и ресурсов, затраченных на их достижение.

Изучение эффективности менеджмента является довольно сложным процессом, поскольку предполагает учет различных факторов и предпосылок, которые оказывают совокупное влияние на управленческую деятельность. Здесь конфликт – явление социальное, порождаемое самой природой общественной жизни. Он непосредственным образом выражает те или иные стороны социального бытия, место и роль человека в нем. Конфликт должен восприниматься вполне нормальным общественным явлением, свойством социальных систем, процессом и способом взаимодействия людей.

Когда человек поступает на работу, он включается в систему внутриорганизационных отношений, занимая в ней одновременно несколько позиций. Каждой позиции соответствует совокупность требований, норм, правил поведения, определяющих социальную роль человека в коллективе как работника, коллеги, подчиненного, руководителя, члена коллективного органа управления, общественной организации и т.п. От человека, занимающего каждую из названных позиций, ожидается соответствующее ей поведение. Поступая на работу в ту или иную организацию, человек имеет определенные цели, потребности, нормы поведения. В соответствии с ними сотрудник предъявляет определенные требования к организации: к условиям труда и его мотивации.

Процесс взаимного приспособления (или трудовой адаптации) сотрудника и организации будет тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива являются или становятся нормами и ценностями отдельного сотрудника, чем быстрее и лучше он

принимает, усваивает свои социальные роли в коллективе. Исследователями отмечается ведущая роль ценностей для формирования личности, а обретение ценности рассматривается как обретение личностью самой себя. Функцией смысловых образований является создание эталона, образа будущего и оценка деятельности с ее нравственной, смысловой стороны.

Поиски смысла жизни предполагают совокупность соблюдения следующих действий: активизации ценностей, рассуждений и веры, отливки опыта. Придание миру осмысленности, высшей ценности зависит от духовной активности личности [1].

Жизненные ценности выступают общими ориентирами в жизни человека и представляют собой принятые человеком общие смыслы его жизни. Они определяют отношения человека к основным сферам жизни: к миру, к другим людям, к самому себе. Жизненные ценности А. Маслоу рассматривает как способные воодушевить человека вещи, за которые он готов пойти на смерть, терпеть боль и т.п. [2].

Учитывая, что потребность в самоопределении представляет собой потребность в формировании определенной смысловой системы, самопознание рассматривается как ориентация в ценностно-смысловом содержании индивидуального сознания, то есть как присвоение определенных ценностей и их осознание как своих собственных. Самореализация – как воплощение этих ценностей в определенных видах деятельности. Ценностно-смысловое ядро выделяется как поле осуществления самопознания и самореализации [3].

В связи с тем, что на человеке лежит ответственность за формирование собственного смыслового единства и за его реализацию, возникает необходимость определения себя в мире – самоопределение, важной характеристикой которого является его устремленность в будущее.

Смысловое будущее выступает для человека как идеальное проектирование себя, как область ценностно-мотивирующая личностное развитие. Тем самым смысловое будущее играет первостепенную роль в личностном самоопределении. «Бесконечное» в виде ценностей и смыслов присутствует во всех формах отношения человека к миру, составляя внутреннее содержание личного развития.

Таким образом, в течение длительного времени в России насаждалось и демонстрировалось неискреннее безразличие к карьерному успеху. Карьеризм слишком долго рассматривался в отечественном общественном сознании как большой порок. Поколенческий сдвиг в характере отношения к жизненному деловому успеху подтвердили многие социологи. Так, были выявлены достаточно большие различия представлений о жизненном успехе у старшего и молодого поколения. Успех как социально-управленческий феномен имеет широкий диапазон проявлений и предполагает действие своеобразных механизмов социализации (идентификации, проекции, авансирования, принятия и др.).

Примечания:

1. Франкл В. Доктор и душа. СПб., 2007. С. 29.
2. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. СПб., 1997.
3. Гаджиев К.С. Американская нация: национальное самосознание и культура. М., 2006. С. 6–56.

Duties and Interests Conflict in Personnel Management

Sergey I. Kolesnik

Essentuki Institute of Management, Business and Law, Russia
2 Ermolova Str., Essentuki 357600, Stavropol Region
Assistant professor
E-mail: vngprof@mail.ru

Abstract. Conflict is studied as organizational and management one, in other words the conflict between the members of management company, namely between managers and employees; primary groups, formed within the personnel; different subdivisions of this management system, concerning goals, methods and means of management and organizational activities, its results and social consequences.

Keywords: youth, values, conflicts, personality.

UDC 316